

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Муниципального автономного общеобразовательного учреждения
средней общеобразовательной школы №7

(полное наименование общеобразовательной организации в соответствии с Уставом)

на 2023 — 2026 годы

Принято « 13 » 02 2023 г.

Протокол № 4 от 10.02 2023 г.

Подписан: « 21 » 02 2023 г.

От работодателя:

Директор
МАОУ СОШ №7

« 21 » 02 2023 г.


 Н.В. Лепетина
(дата, подпись, Ф.И.О.)

М.П. 

От работников:

Председатель первичной
профсоюзной организации
МАОУ СОШ №7

« 21 » 02 2023 г.

 С.В. Попова
(дата, подпись, Ф.И.О.)

Рег. № 35 от 02.03.2023
Муниципальное автономное учреждение
«Общий отдел школы №7»
М.П. 

1. Общие положения.

1.1. Настоящий Коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Муниципальном автономном общеобразовательном учреждении общеобразовательной школы №7.

1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом РФ (далее – ТК РФ), иными законодательными и нормативными правовыми актами, Отраслевым региональным соглашением по организациям, находящимся в ведении министерства образования Новгородской области, Территориальным соглашением между Координационным Советом профсоюзов г. Боровичи и Боровичского муниципального района с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально – трудовых прав и профессиональных интересов работников образовательной организации (далее – Организация), установлению дополнительных социально – экономических гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, соглашениями.

1.3. Сторонами коллективного договора являются:

работники организации, в лице их представителя – председателя профсоюзного комитета первичной профсоюзной организации Поповой Светланы Валерьевны (далее – Профком);

работодатель в лице его представителя – директора МАОУ СОШ № 7 Лепетиной Натальи Викторовны (далее – Работодатель).

1.4. Действие коллективного договора распространяется на всех работников МАОУ СОШ №7, принятых на условиях найма, независимо от должности, гражданства, членства в профсоюзе, длительности трудовых отношений в данной организации, характера выполняемой работы, а также на освобожденных работников первичной профсоюзной организации.

1.5. Работники, не являющиеся членами Первичной профсоюзной организации МАОУ СОШ №7 (далее – Профсоюз), имеют право уполномочить Профком представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем. Работодатель по письменному заявлению работников, не являющихся членами Профсоюза, ежемесячно перечисляет на счета профсоюзных организаций денежные средства в размере одного процента заработной платы указанных работников в порядке, предусмотренном для перечисления членских профсоюзных взносов из заработной платы членов Профсоюза.

1.6. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования Организации, реорганизации Организации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем Организации.

1.7. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) Организации Коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

1.8. При смене формы собственности Организации Коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

1.9. При ликвидации Организации Коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.10. В течение срока действия Коллективного договора ни одна из сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств.

1.11. Пересмотр обязательств настоящего договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников Организации. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений коллективного договора решаются сторонами.

1.12. Стороны совместно осуществляют анализ выполнения Коллективного договора.

1.13. Настоящий Коллективный договор вступает в силу с момента его подписания сторонами и действует в течение трех лет (ст.43 ТК РФ).

1.14. Стороны имеют право продлить действие Коллективного договора на срок до трех лет.

1.15. Условия Коллективного договора, ухудшающие положение работников по сравнению с действующим законодательством, отраслевыми и территориальными соглашениями, недействительны и не подлежат применению.

1.16. Представители сторон, уклоняющиеся от участия в коллективных переговорах по заключению и изменению Коллективного договора или неправомерно отказавшиеся от его подписания, а также лица, виновные в непредставлении информации, необходимой для ведения коллективных переговоров, виновные в нарушении или невыполнении обязательств, предусмотренных Коллективным договором, несут ответственность в соответствии с действующим законодательством.

1.17. В течение срока действия Коллективного договора стороны вправе вносить дополнения и изменения в него на основе взаимной договоренности. При наступлении условий, требующих дополнения или изменения настоящего Коллективного договора, заинтересованная сторона направляет другой стороне письменное уведомление о начале ведения переговоров в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

1.18. Внесенные сторонами изменения и дополнения рассматриваются комиссией по заключению и реализации настоящего Коллективного договора и оформляются приложением к Коллективному договору, являются его неотъемлемой частью и доводятся до сведения коллектива Организации.

1.19. Коллективный договор состоит из основного текста и приложений к нему, являющихся неотъемлемой частью данного Коллективного договора.

2. Социальное партнерство и координация действий сторон Коллективного договора.

2.1. В целях развития социального партнерства стороны обязуются:

2.1.1. Строить свои взаимоотношения на основе принципов социального партнерства, коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений, соблюдать определенные настоящим договором обязательства и договоренности.

2.1.2. Проводить взаимные консультации (переговоры) по вопросам регулирования трудовых и иных связанных с ними отношений, обеспечения гарантий социально-трудовых прав работников Организации, совершенствования локальной нормативной правовой базы и другим социально значимым вопросам.

2.1.3. Содействовать реализации принципа государственно-общественного управления образованием.

2.1.4. Обеспечивать участие представителей другой стороны коллективного договора в работе своих руководящих органов при рассмотрении вопросов, связанных с содержанием Коллективного договора и его выполнением; предоставлять другой стороне полную, достоверную и своевременную информацию о принимаемых решениях, затрагивающих социально-трудовые права и профессиональные интересы работников.

2.1.5. Использовать возможности переговорного процесса с целью учета интересов сторон, предотвращения коллективных трудовых споров и социальной напряженности в коллективе работников Организации.

2.2. Работодатель предоставляет Профкому по его запросу информацию о численности, составе работников, системе оплаты труда, объеме задолженности по выплате заработной платы, показателях по условиям и охране труда, планированию и проведению мероприятий по массовому сокращению численности (штата) работников и другую информацию в сфере социально-трудовых прав работников.

2.3. Работодатель согласовывает с Профкомом предложения по изменению типа образовательной организации, в том числе на автономное.

2.4. Стороны не допускают нарушений установленного законодательством порядка изменения типа образовательной организации на основе принципов добровольности и коллегиальности.

2.5. Стороны договорились, что решения, касающиеся вопросов заработной платы, изменения порядка и условий оплаты труда, тарификации, премирования, установления компенсационных и стимулирующих выплат (в том числе

повышающих коэффициентов) работникам Организации принимаются совместно с Профкомом; аттестация работников проводится при участии представителей Профкома в составе аттестационной комиссии.

2.6. Стороны согласились предусматривать участие представителей сторон Коллективного договора в заседаниях руководящих органов, рабочих групп и комиссий при рассмотрении вопросов, связанных с содержанием данного договора и его выполнением, предоставление друг другу полной и своевременной информации о принимаемых решениях, затрагивающих трудовые, профессиональные и социально-экономические права и интересы работников Организации; проведение взаимных консультаций по социально-экономическим и другим проблемам и задачам Организации.

2.7. В целях контроля за выполнением Коллективного договора стороны ежегодно разрабатывают план мероприятий с указанием сроков по выполнению Коллективного договора и обязуются регулярно информировать друг друга о действиях по его реализации.

2.8. Стороны на равноправной основе создают комиссию по реализации Коллективного договора, принимают положение о комиссии и определяют порядок ее работы. При осуществлении контроля стороны обязаны предоставлять всю необходимую для этого информацию.

2.9. Комиссия рассматривает ход выполнения Коллективного договора и готовит материалы к отчету о его выполнении. Заседания комиссии проводятся по мере необходимости, но не реже одного раза в полугодие.

2.10. Функции контроля за выполнением Коллективного договора могут осуществлять профсоюзные органы, органы управления образованием, органы по труду, которые вправе обратиться по существу вопроса в адрес комиссии.

2.11. Стороны пришли к договоренности, что в период действия Коллективного договора возникающие разногласия принимаются и рассматриваются комиссией в 5-дневный срок.

2.12. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений настоящего договора решаются комиссией.

2.13. Стороны обязуются соблюдать установленный законодательством порядок разрешения коллективных и индивидуальных трудовых споров, использовать все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов, с целью предупреждения использования трудовым коллективом крайней меры их разрешения - забастовки.

2.14. Стороны обращаются к работникам Организации с предложением о вступлении в Профсоюз работников народного образования и науки Российской Федерации для защиты собственных интересов, установления взаимовыгодных отношений и более эффективного диалога, конструктивного взаимодействия с органами власти всех уровней.

2.15. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы

трудового права, которые Работодатель принимает по согласованию с Профкомом:

- правила внутреннего трудового распорядка;
- положение об оплате труда работников;
- соглашение по охране труда;
- перечень профессий и должностей, работникам которых в соответствии с нормами выдаются средства индивидуальной защиты и номенклатура выдаваемых средств индивидуальной защиты;
- перечень профессий и должностей работников с вредными условиями труда для предоставления дополнительного отпуска и сокращенного рабочего дня, а также дополнительного отпуска за ненормированный рабочий день;
- перечень профессий и должностей, работа на которых дает право на доплаты за неблагоприятные (вредные) условия труда;
- перечень профессий и должностей работников с вредными условиями труда для предоставления льготного пенсионного обеспечения;
- перечень профессий и должностей, работники которых подлежат обязательным предварительным и периодическим медосмотрам;
- перечень профессий и должностей, работникам которых выдается мыло и смывающие и обезвреживающие средства;
- перечень профессий и должностей, к которым предъявляются повышенные требования безопасности труда и для работников которых обязательны периодические проверки знаний согласно отраслевых и ведомственных документов.

2.16. Работодатель обязуется:

- соблюдать трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, локальные нормативные акты, условия коллективного договора, соглашений и трудовых договоров;
- предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;
- обеспечивать безопасность и условия труда, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда;
- обеспечивать работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;
- выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные в соответствии с ТК РФ, коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, трудовыми договорами;
- вести коллективные переговоры, а также заключать коллективный договор в порядке, установленном ТК РФ;
- знакомить работников под роспись с принимаемыми локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью;

- своевременно выполнять предписания федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на проведение государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, других федеральных органов власти, осуществляющих функции по контролю и надзору в установленной сфере деятельности;

-рассматривать представления соответствующих профсоюзных органов, иных избранных работниками представителей о выявленных нарушениях трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, принимать меры по устранению выявленных нарушений и сообщать о принятых мерах указанным органам и представителям;

-создавать условия, обеспечивающие участие работников в управлении организацией в предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами и коллективным договором;

-обеспечивать бытовые нужды работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей;

-осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами;

-проводить консультации, согласования, учитывая мнение Профкома по принимаемым локальным нормативным актам, содержащим нормы трудового права, затрагивающим трудовые, социально - экономические гарантии работников по коллективному договору (ст.ст.8, 53, 372, 373, 400 ТК РФ);

2.17.Работники обязуются:

-добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные трудовым договором;

-соблюдать правила внутреннего трудового распорядка и трудовую дисциплину;

-выполнять установленные нормы труда;

-соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;

-бережно относиться к имуществу Работодателя и других работников, незамедлительно сообщать Работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества Работодателя (ст.21 ТК РФ);

-создавать и сохранять благоприятную атмосферу в коллективе, уважать права друг друга;

-соблюдать чистоту на своем рабочем месте и на территории организации;

-не совершать умышленных действий, влекущих за собой причинение ущерба организации, ее имуществу и финансам.

3. Трудовые отношения.

3.1. Трудовые отношения между работником и Работодателем, возникающие на основе трудового договора, регулируются трудовым законодательством Российской Федерации, настоящим Коллективным договором, отраслевыми и территориальными соглашениями.

Условия трудовых договоров, ухудшающие положение работников по сравнению с действующим законодательством, настоящим Коллективным договором, отраслевыми и территориальными соглашениями являются недействительными.

3.2. Стороны исходят из того, что в соответствии с действующим законодательством прием на работу работника оформляется приказом (распоряжением) Работодателя, изданном на основании заключенного между Работодателем и работником письменного трудового договора в двух экземплярах – по одному для каждой сторон трудового договора. При приеме на работу (до подписания трудового договора) Работодатель обязан ознакомить работника под роспись с действующим коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника (ст.ст.67, 68).

3.3. Трудовой договор с работниками организации образования заключается на неопределенный срок. Изменения условий трудового договора оформляются путем составления дополнительного письменного соглашения между работником и Работодателем, являющегося неотъемлемой частью заключенного ранее трудового договора.

3.4. Срочный трудовой договор может заключаться в случаях, предусмотренных ст. 59 ТК РФ с обязательным указанием причин его заключения.

3.5. Трудовой договор работника с Работодателем может по соглашению сторон предусматривать условие об испытании с целью проверки соответствия работника поручаемой ему работе.

Срок испытания не может превышать трех месяцев, а для руководителей организации и их заместителей, руководителей филиалов и представительств, главных бухгалтеров и их заместителей – шести месяцев.

Испытание не устанавливается для:

- лиц, поступающих на работу по конкурсу на замещение соответствующей должности, проведенному в порядке, установленном законом;
- беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до полутора лет;
- лиц, не достигших возраста восемнадцати лет;
- лиц, получивших среднее профессиональное образование или высшее образование по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам и впервые поступающих на работу по полученной специальности в течение одного года со дня получения профессионального образования соответствующего уровня;

- лиц, приглашенных на работу в порядке перевода от другого работодателя по согласованию между работодателями;

- лиц, заключивших трудовой договор на срок до двух месяцев;

- в иных случаях, предусмотренных ТК РФ, федеральными законами и коллективным договором.

В срок испытания не засчитываются период временной нетрудоспособности работника и другие периоды, когда он фактически отсутствовал на работе.

Условие об испытании должно быть указано в трудовом договоре.

Во время прохождения испытания на работника полностью распространяется законодательство о труде.

3.6. Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором и должностной инструкцией.

4. Гарантии обеспечения занятости работников

4.1. Стороны осуществляют анализ кадрового обеспечения Организации педагогическими работниками, в том числе их возраста, стажа работы и образования, дефицита педагогических кадров по предметам (специальностям).

4.2. Стороны совместно рассматривают вопросы определения потребности Организации в педагогических кадрах на перспективу, их подготовки, трудоустройства, профессионального развития, создания необходимых условий труда и содействия занятости работников образования, переобучения и трудоустройства высвобождаемых работников.

4.3. Стороны оказывают помощь молодым специалистам в практической профессиональной деятельности путем возрождения традиций наставничества, ведут работу по упорядочению режима работы молодых воспитателей с целью создания условий для их успешной психолого-педагогической адаптации, высвобождения времени для профессионального роста.

4.4. Стороны согласились, что в период действия Коллективного договора будут действовать следующие положения:

4.4.1. Массовое высвобождение работников, связанное с ликвидацией, сокращением численности или штата работников Организации, может осуществляться лишь при условии предварительного, не менее чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, письменного уведомления Профкома и службы занятости, где указываются причины, число и категории работников, которых оно может коснуться, срок, в течение которого его намечено осуществить.

4.4.2. Основными критериями массового высвобождения работников являются показатели численности увольняемых работников в связи с ликвидацией Организации либо сокращением численности или штата работников за определенный календарный период.

К ним относятся:

а) ликвидация Организации, ее филиала независимо от количества работающих;

б) сокращение численности или штата работников Организации в размере трех и более процентов от количества работников в течение трех календарных месяцев.

4.4.3. При сокращении численности или штата работников Организации в каждом конкретном случае вопрос о трудоустройстве занятых в нем работников решается совместно Работодателем и Профкомом.

4.4.4. При сокращении численности или штата работников Организации преимущественное право на оставление на работе предоставляется работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией (квалификационной категорией).

При равной производительности труда и квалификации предпочтение в оставлении на работе отдается:

- семейным – при наличии двух или более иждивенцев (нетрудоспособных членов семьи, находящихся на полном содержании работника или получающих от него помощь, которая является для них постоянным и основным источником средств к существованию);

- лицам, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком;

- одинокие матери, отцы, имеющие ребенка до 18 –летнего возраста, ребенка – инвалида;

- работникам, получившим в данной Организации трудовое увечье или профессиональное заболевание;

- работникам, повышающим свою квалификацию по направлению Работодателя без отрыва от работы;

- работникам предпенсионного возраста – за 5 лет до пенсии;

- одинокие родители военнослужащих, проходящих военную службу по призыву, а также погибших военнослужащих во время прохождения военной службы;

- являющиеся членами одной семьи (не допускается одновременное увольнение работников из одной семьи);

- председатели и члены профкома.

4.4.5. При принятии решения о сокращении численности или штата работников и возможном расторжении трудовых договоров Работодатель уведомляет Профком не позднее, чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий.

Одновременно с уведомлением Работодатель представляет Профкому приказ об утверждении штатного расписания и сроках введения его в действие, список сокращаемых должностей и перечень вакансий.

О предстоящем увольнении в связи с ликвидацией Организации, сокращением численности или штата работники предупреждаются Работодателем персонально и под расписку не позднее, чем за два месяца до увольнения (ст.180 ТК РФ) с указанием предполагаемой даты увольнения.

Двухмесячный срок предупреждения начинает исчисляться на следующий день после фактического ознакомления работника с уведомлением о высвобождении.

С письменного согласия работника Работодатель имеет право расторгнуть с ним трудовой договор до истечения двухмесячного срока предупреждения с одновременной выплатой дополнительной компенсации.

При расторжении трудового договора в связи с ликвидацией Организации либо сокращением численности штата увольняемому работнику:

1) выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного заработка;

2) сохраняется средний месячный заработок на период трудоустройства, но не свыше двух месяцев со дня увольнения с зачетом выходного пособия;

3) сохраняется средний месячный заработок в течение третьего месяца со дня увольнения по решению органа службы занятости населения при условии, что в двухнедельный срок после увольнения работник обратился в этот орган и не был им трудоустроен.

4.4.6. Расторжение трудового договора по инициативе Работодателя с беременными женщинами не допускается, за исключением случаев ликвидации образовательной Организации и истечения срока трудового договора после окончания беременности.

4.4.7. Увольнение в связи с сокращением численности штата работников, а также несоответствием работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации, допускается, если невозможно перевести работника с его согласия на другую работу.

Не допускается увольнение работника по инициативе Работодателя в период его временной нетрудоспособности и в период пребывания в отпуске кроме случаев ликвидации образовательной Организации.

4.4.8. Одновременно с предупреждением об увольнении по сокращению численности или штата работников Работодатель обязан предложить работнику другую работу в той же Организации, соответствующую его профессии, специальности, квалификации, а при ее отсутствии – другую работу в Организации.

При наличии вакантных должностей в соответствии со штатным расписанием в первоочередном порядке осуществляется сокращение вакантных должностей.

4.4.9. Увольнение работников, являющихся членами Профсоюза, по

основаниям, предусмотренным пунктами 2, 3, 5 статьи 81 ТК РФ, производится по согласованию с Профкомом.

4.4.10. После согласования с Работодателем кандидатур работников, являющихся членами Профсоюза, на высвобождение Профком рассматривает каждую кандидатуру с обязательным приглашением (в письменной форме) заинтересованного работника на свое заседание.

4.4.11. При получении согласия Профкома на увольнение Работодатель вправе издать приказ об увольнении не позднее месячного срока со дня получения такого согласия.

4.5. Работодатель поощряет работников, добросовестно исполняющих свои обязанности:

- объявляет благодарность;
- почетной грамотой;
- устанавливает персональные надбавки.

4.5.1. За особые трудовые заслуги работники могут быть представлены к отраслевым наградам, почетным званиям, а также к государственным наградам.

4.6. Профком поощряет работников, добросовестно исполняющих свои обязанности и активно участвующих в работе профсоюзной организации:

- выдает премию;
- награждает ценными подарками;
- почетными грамотами.

4.6.1. За особые заслуги по защите социально – экономических интересов и прав работников отдельные лидеры профорганизации могут быть представлены к награждению:

- почетными грамотами, дипломами, почетными знаками вышестоящих профорганов.

5. Рабочее время и время отдыха.

5.1. Рабочее время, время отдыха регламентируется и определяется Правилами внутреннего трудового распорядка, утверждаемыми Работодателем с учетом мнения Профкома, а также графиками сменности, отпусков и настоящим коллективным договором (ст. 103, ст. 190 ТК РФ).

5.2. При регулировании рабочего времени стороны исходят из того, что нормальная продолжительность работы не может превышать 40 часов в неделю (ст.91 ТК РФ).

5.3. Принимается за норму шестидневная рабочая неделя с одним общим выходным днём – воскресенье (дошкольное структурное подразделение – пятидневная рабочая неделя с двумя общими выходными днями-субботой и воскресеньем); 8 – часовой рабочий день.

5.4. Продолжительность рабочей недели и ежедневной работы Организации устанавливается Работодателем по согласованию с Профкомом и закрепляется в правилах внутреннего трудового распорядка.

5.5. По соглашению между работником и Работодателем может устанавливаться как при приеме на работу, так и впоследствии неполный рабочий день (смена) или неполная рабочая неделя.

5.5.1 Работодатель обязан устанавливать неполный рабочий день (смену) или неполную рабочую неделю по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

5.6. Ненормированный рабочий день – особый режим работы, в соответствии с которым отдельные работники могут по распоряжению Работодателя при необходимости эпизодически привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами нормальной продолжительности рабочего времени.

5.7. Время отдыха – время, в течение которого работник свободен от исполнения трудовых обязанностей и которое он может использовать по своему усмотрению.

5.8. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ.

Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с их письменного согласия в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа образовательной организации.

Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни без их согласия допускается в следующих случаях:

1) для предотвращения катастрофы, производственной аварии либо устранения последствий катастрофы, производственной аварии или стихийного бедствия;

2) для предотвращения несчастных случаев, уничтожения или порчи имущества Работодателя, государственного или муниципального имущества;

3) для выполнения работ, необходимость которых обусловлена введением чрезвычайного или военного положения, а также неотложных работ в условиях чрезвычайных обстоятельств, то есть в случае бедствия или угрозы бедствия (пожары, наводнения, голод, землетрясения, эпидемии или эпизоотии) и в иных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части.

В других случаях привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается с письменного согласия работника и по согласованию с Профкомом.

5.8.1. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится по письменному распоряжению Работодателя.

5.8.2. По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха.

5.9. В состав тарификационной комиссии включаются представители Профкома в соответствии с его решением.

5.10. Объем педагогической работы более или менее нормы часов за должностной оклад устанавливается только с письменного согласия работника.

5.11. Работникам предоставляются ежегодные оплачиваемые отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка в соответствии с графиком предоставления отпусков, утверждаемым Работодателем по согласованию с Профкомом (ст. ст.114,115,122,123, 267 ТК РФ).

Ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 56 календарных дней (удлиненный основной отпуск) предоставляется педагогическим работникам образовательных учреждений (Постановление правительства РФ от 14.05.2015 №466, ст.334ТКРФ).

5.12. График отпусков утверждается Работодателем по согласованию с Профкомом не позднее, чем за две недели до наступления календарного года и обязателен как для Работодателя, так и для работника.

О времени начала отпуска работник должен быть извещен под роспись не позднее, чем за две недели до его начала.

Ежегодный оплачиваемый отпуск должен быть продлен в случаях, предусмотренных ст. 124 ТК РФ:

По соглашению между работником и Работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом одна из частей отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

Отзыв работника из отпуска допускается только с письменного согласия работника.

Неиспользованная в связи с отзывом часть отпуска должна быть предоставлена по выбору работника в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединена к отпуску за следующий рабочий год.

5.13. При предоставлении работникам ежегодного оплачиваемого отпуска расчет средней заработной платы производится исходя из фактически начисленной ему заработной платы и фактически отработанного им времени за 12 календарных месяцев, предшествующих периоду, в течение которого за работником сохраняется средняя заработная плата (ст.139 ТК РФ).

5.14. Работникам Организации, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, предоставляются ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска.

5.15. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без

сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем.

На основании письменного заявления работнику может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы в следующих случаях

-для проводов детей в армию – до 2 дней;

-для сопровождения детей в школу в первый класс в первый день учебного года – 1 день. Работникам, имеющим детей младшего школьного возраста (дети, обучающиеся в 1 - 4 классах), по личному заявлению может быть предоставлен выходной нерабочий день 1 сентября с сохранением заработной платы.

При наличии в учреждении финансовой возможности работникам могут предоставляться дополнительные оплачиваемые отпуска за счет экономии ФОТ в следующих случаях:

- на похороны близких родственников (родителей, супругов, родных братьев, сестер, детей) – до 2 календарных дней.

5.16. Вне графика отпусков работнику предоставляется отпуск при предъявлении путевки на санаторно-курортное лечение.

5.17. Работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до четырнадцати лет, работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до четырнадцати лет, отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до четырнадцати лет без матери, устанавливается ежегодный дополнительный отпуск без сохранения заработной платы в удобное для них время продолжительностью 14 календарных дней. Указанный отпуск по письменному заявлению работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован отдельно полностью либо по частям. Перенесение этого отпуска на следующий рабочий год не допускается.

5.18. Каждый педагогический работник не реже, чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы имеет право на длительный отпуск сроком до одного года. Отпуск предоставляется на основании Приказа Министерства образования и науки РФ от 31 мая 2016 года №644.

5.19. Периоды отмены для обучающихся, воспитанников учебных заведений (образовательного процесса) по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям являются рабочим временем педагогических и других работников образовательного учреждения.

5.20. Время осенних, зимних и весенних каникул, а также время летних каникул, не совпадающее с очередным отпуском, является рабочим временем педагогических работников. В эти периоды администрация образовательного учреждения вправе привлекать их к педагогической и организационной работе в пределах времени, не превышающего их учебной нагрузки до начала каникул, утверждая график работы.

5.21. В каникулярное время учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал организаций в период, не совпадающий с их отпуском, привлекаются

для выполнения организационных и хозяйственных работ, не требующих специальных знаний и квалификации. Режим рабочего времени всех работников в каникулярное время регулируется локальными нормативными актами организации и графиками работ с указанием их характера и особенностей.

6. Оплата и нормирование труда

6.1. Система оплаты труда работников Организации устанавливается в соответствии с «Едиными рекомендациями по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников организаций, финансируемых из соответствующих бюджетов», ежегодно утверждаемыми Российской Трехсторонней Комиссией по регулированию социально-трудовых отношений, трудовым законодательством, законами Новгородской области, нормативными правовыми актами РФ и области, нормативными правовыми актами органов местного самоуправления, региональным и территориальным отраслевыми соглашениями.

6.2. Штатное расписание определяет структуру организации, численность работников, уровень оплаты труда.

6.3. Установление и изменения систем оплаты труда, включая размеры тарифных ставок, окладов, доплат и надбавок компенсационного характера, в том числе за работу в условиях отклоняющихся от нормальных, систем доплат и надбавок стимулирующего характера и систем премирования производятся Работодателем с учетом мнения Профкома (ст.135 ТК РФ, ст.11 ФЗ « О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»).

6.4. Отнесение должностей работников образовательных организаций к профессиональным квалификационным группам осуществляется на основании нормативных правовых актов Российской Федерации.

6.5. Заработная плата работников учреждения (без учета премий и иных стимулирующих выплат), устанавливаемая системой оплаты труда не может быть меньше заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой на основе тарифной сетки по оплате труда работников учреждения, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников учреждений и выполнения ими работ той же квалификации.

6.6. Месячная заработная плата работника учреждения полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности) не может быть ниже минимального размера оплаты труда.

6.7. Заработная плата работников учреждения, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени.

6.8. Оклад работников учреждения формируется на основании минимального оклада по ПКГ соответствующей группы и повышающих коэффициентов к минимальному окладу по занимаемой должности.

6.9. Работникам учреждения устанавливаются повышающие коэффициенты к минимальному окладу по занимаемой должности за специфику работы, в том числе:

за работу в специальных (коррекционных) группах, для детей с ограниченными возможностями здоровья.

6.10. Работникам учреждения устанавливаются повышающие коэффициенты к минимальному окладу по занимаемой должности, за квалификацию, в том числе:

за наличие высшего профессионального образования;

за квалификационную категорию;

за звания Российской Федерации или СССР «Заслуженный учитель», «Заслуженный преподаватель», другие звания аналогичного уровня;

за ученую степень.

6.11. При применении повышающих коэффициентов к минимальному окладу образуется новый оклад. Работникам учреждения, имеющих право на повышающие коэффициенты по двум или нескольким основаниям, для определения оклада размеры повышающих коэффициентов суммируются.

6.12. Финансирование расходов на оплату труда работников учреждения осуществляется в пределах средств, предусмотренных бюджетом учреждения на соответствующий финансовый год.

Фонд оплаты труда работников учреждения формируется на календарный год, исходя из лимитов бюджетных обязательств муниципального бюджета.

6.13. Системы оплаты труда работников учреждения, которые включают в себя размеры окладов (должностных окладов), выплаты компенсационного и стимулирующего характера, устанавливаются соглашениями, локальными нормативными актами, в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, областными законами и иными нормативными правовыми актами Администрации области, нормативными правовыми актами Администрации Боровичского муниципального района, а также настоящим Положением.

6.14. Заработная плата выплачивается два раза в месяц. Заработная плата за первую половину месяца выплачивается 25 числа текущего месяца. Заработная плата за вторую половину месяца выплачивается 08 числа следующего расчетного месяца.

Оплата отпуска производится не позднее, чем за три дня до его начала (ст.136 ТК РФ).

7. Социальные гарантии, льготы, компенсации.

7.1. Аттестация педагогических и руководящих работников Организации осуществляется на основании Приказа Министерства образования и науки Российской Федерации от 7 апреля 2014 г. № 276 «Об утверждении порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность».

7.2. Формы прохождения аттестации определяются по выбору аттестуемого

работника.

7.3. Педагогическим и руководящим работникам, прекратившим педагогическую деятельность в связи с ликвидацией образовательной Организации, сокращением штата или выходом на пенсию независимо от ее вида, в случае возобновления ими педагогической деятельности сохраняется имеющаяся квалификационная категория до окончания срока ее действия, а в случае истечения срока действия продлевается на один год в индивидуальном порядке приказом руководителя органа управления образованием, образовательной Организации на основании решения соответствующей аттестационной комиссии.

7.5. Аттестация педагогических и руководящих работников образовательных организаций не зависит от форм повышения квалификации.

7.6. Выплаты социального характера осуществляются Работодателем на основании заявления Работника с учетом мнения Профсоюзного комитета Профсоюзной организации из средств Работодателя согласно нормативам, утвержденным приказом Работодателя на каждый финансовый год, с учетом финансовых возможностей Работодателя.

Основные направления расходов на эти цели:

- выплаты, связанные с юбилейными датами Работников (50 лет и далее через 5 лет) - в размере минимального размера оплаты труда в Российской Федерации.

Если работник, достигший пенсионного возраста, продолжает работать в организации, то в случае его увольнения в последующем, действие настоящего пункта в части выплаты пособия, на него не распространяются.

7.7. выборный орган первичной профсоюзной организации

-организует для детей (до 17 лет) сотрудников (членов профсоюза) подарки к Новому году.

-осуществляет культурно-массовую работу в учреждении.

8. Охрана труда и здоровья.

8.1.Работодатель:

8.1.1. Обеспечивает безопасность работников при эксплуатации зданий и сооружений, оборудования, осуществления технологических процессов. Своевременно обеспечивает проведение технической инвентаризации зданий и сооружений. Ведет необходимую документацию на здания и сооружения в соответствии с требованиями нормативной документации.

8.1.2. Создает соответствующие условия труда на каждом рабочем месте.

8.1.3. Обеспечивает за счет средств Организации обязательные периодические медицинские осмотры (обследования) работников, обучение и сдачу зачетов по санминимуму, оплату личных санитарных книжек.

В соответствии с Федеральным законом от 17.09.1998 № 157-ФЗ «Об иммунопрофилактике инфекционных болезней» проводит медицинские осмотры, профессиональную гигиеническую подготовку и аттестацию, а также обязательную медицинскую вакцинацию работников образовательных организаций за счет средств Организации.

8.1.4. Обеспечивает работников за счет средств Организации сертифицированной спецодеждой, спецобувью и другими средствами индивидуальной защиты в соответствии с Правилами обеспечения работников спецодеждой, спецобувью и другими средствами индивидуальной защиты в соответствии с действующими нормами.

Обеспечивает работников смывающими и обезвреживающими средствами на работах с неблагоприятными условиями труда в соответствии с действующими нормами.

8.1.5. Не допускает к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение, инструктаж, стажировку и проверку знаний, требований охраны труда.

8.1.6. Не допускает работников к выполнению трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров (обследований) или при наличии у них противопоказаний.

8.1.7. Проводит систематический контроль за обеспечением безопасных условий трудового и образовательного процессов, за состоянием условий труда и учебы на рабочих и учебных местах, а также за правильностью применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты.

8.1.8. Обучает безопасным методам и приемам выполнения работ, обеспечивает проведение инструктажа работников по технике безопасности, производственной санитарии, противопожарной охране и другим правилам охраны труда, организывает прохождение работником стажировки на рабочих местах и проверку знаний, требований охраны труда в установленные сроки.

8.1.9. Обеспечивает беспрепятственный допуск представителей органов государственного надзора и контроля, общественного профсоюзного контроля для проведения проверок состояния условий и охраны труда, а также для расследования несчастных случаев и профессиональных заболеваний (ст.ст.210, 212 ТК РФ).

8.1.10. Предоставляет органам общественного профсоюзного контроля за соблюдением требований охраны труда информацию и документы, необходимые для осуществления ими своих полномочий.

8.1.11. Принимает меры по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников, в том числе по оказанию первой доврачебной помощи, при возникновении таких ситуаций.

8.1.12. Обеспечивает санитарно – бытовое обслуживание работников в соответствии с санитарно – гигиеническими требованиями.

8.1.13. Выполняет предписания (представления) органов государственного

надзора и контроля, органов общественного профсоюзного контроля за соблюдением требований охраны труда; рассматривают и выполняют представления уполномоченных (доверенных лиц) по охране труда.

8.1.14. Обеспечивает обязательное страхование работников от несчастных случаев и профессиональных заболеваний. Организует обучение и проверку знаний требований по охране труда.

8.1.15. Осуществляет доплаты и компенсации работникам за работу с вредными и опасными условиями труда.

8.1.16. Сохраняет за работником средний заработок на время приостановки деятельности организации образования, приостановки работ на рабочем месте вследствие нарушения законодательства об охране труда не по вине работника.

8.1.17. Ежегодно в ноябре месяце (до составления расшифровки к смете на новый календарный, финансовый год) заключает Соглашение по охране труда между администрацией Организации и профсоюзным комитетом.

8.2. Профком:

8.2.1. Осуществляет общественный контроль за состоянием условий и охраны труда.

8.2.2. Осуществляет выборы уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда профсоюзного комитета.

8.2.3. Обеспечивает формирование и организацию деятельности комитетов (комиссий) по охране труда в Организации.

8.2.4. Организует работу уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда.

8.2.5. Участвует в разработке Положения об организации работы по охране труда в образовательной организации.

8.2.6. Разрабатывает раздел Коллективного договора по охране труда, соглашение по охране труда.

8.2.7. Принимает участие в проведении конкурсов, дней, месячников охраны труда.

8.2.8. Участвует в проведении СОУТ.

8.2.9. Согласовывает инструкции, программы проведения инструктажей (вводного и первичного на рабочем месте) по охране труда, перечни: должностей, которым бесплатно выдается спецодежда, спецобувь и другие средства индивидуальной защиты; должностей, которые должны иметь соответствующую группу допуска по электрической безопасности; производств, профессий и должностей, работа в которых дает право на дополнительный оплачиваемый отпуск за работу с вредными и (или) опасными условиями труда и др.

8.2.10. Участвует в расследовании несчастных случаев на производстве и профзаболеваний, в оценке степени вины потерпевшего. В случаях несогласия с заключением комиссии по расследованию несчастного случая выносят решение

данного вопроса на заседание профсоюзного комитета, который дает свою оценку степени вины потерпевшего с заполнением форменного заключения, направляемого в комиссию по расследованию данного случая.

8.2.11. В случаях ухудшения условий учебы и труда (отсутствия нормальной освещенности в группах, аудиториях, низкого температурного режима, повышенного уровня шума и т. п.), грубых нарушений требований охраны труда, пожарной, экологической безопасности технический инспектор труда или уполномоченный (доверенное лицо) по охране труда профсоюзной организации вправе вносить представление руководителю образовательной организации, в соответствующий орган управления образованием о приостановке выполнения работ до устранения выявленных нарушений.

9. Гарантии прав профсоюзных органов и членов профсоюза.

9.1. Стороны договорились считать, что права и гарантии деятельности первичной профсоюзной Организации, ее соответствующих выборных профсоюзных органов, определяются ТК РФ, федеральным законом "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», региональным и территориальным отраслевыми соглашениями по образовательным организациям, Уставом Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации.

9.2. Работодатель обязуется:

9.2.1. Соблюдать права и гарантии первичной профсоюзной Организации, содействовать ее деятельности.

9.2.2. Своевременно рассматривать обращения, заявления и предложения Профкома и давать мотивированные ответы, а также в недельный срок с момента получения требований об устранении выявленных нарушений сообщать Профкому о результатах рассмотрения и принятых мерах.

9.2.3. Обеспечивать участие представителей первичной профсоюзной организации в работе конференций (совещаний, собраний) работников образования, руководителей органов управления образованием и образовательных организаций по вопросам экономического и социального развития, выполнения условий регионального, городских и районных отраслевых соглашений, коллективных договоров, в работе примирительных комиссий и трудовых арбитражей, тарификационных и аттестационных комиссий всех уровней.

9.2.4. Не подвергать дисциплинарному взысканию, переводу, перемещению, увольнению с места работы по инициативе Работодателя представителей первичной профсоюзной организации, участвующих в разрешении коллективных трудовых споров, в коллективных переговорах по заключению коллективных договоров и соглашений в период их ведения без предварительного согласия

профсоюзного органа, уполномочившего их на представительство.

9.2.5. Освобождать от основной работы с сохранением среднего заработка членов комиссии по ведению переговоров по заключению коллективных договоров и соглашений от профсоюзных органов на срок, определяемый соглашением сторон.

9.2.6. Безвозмездно предоставлять Профкому помещения для проведения заседаний (собраний), хранения документации, а также предоставлять возможность размещения информации в доступном для всех работников месте.

9.2.7. Безвозмездно предоставлять в пользование Профкома оборудованное, отапливаемое, электрифицированное помещение (кабинет) и средства связи.

9.2.8. Не препятствовать посещению представителями профсоюзных органов Организации и подразделений, где работают члены Профсоюза, для реализации уставных задач и предоставленных законодательством, коллективными договорами и соглашениями прав.

9.2.9. Предоставлять профсоюзным органам по их запросу информацию, сведения и разъяснения по вопросам условий труда, заработной платы и социально-экономическим вопросам работников Организации.

9.2.10. Обеспечивать ежемесячное бесплатное безналичное перечисление членских профсоюзных взносов в размере 1% заработной платы на счета профсоюзных органов при наличии заявлений работников, являющихся членами Профсоюза.

9.2.11. Содействовать Профкому в использовании сети Интернет для широкого информирования работников о деятельности Профсоюза по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников образования.

9.3. Работодатель признает следующие гарантии для избранных (делегированных) в органы Профсоюза работников Организации, не освобожденных от производственной деятельности (работы):

9.3.1. Работники не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию без предварительного согласия соответствующего выборного профсоюзного органа, членами которого они являются, а руководители профсоюзных органов и их заместители - без предварительного согласия вышестоящего профсоюзного органа.

9.3.2. Увольнение по инициативе администрации лиц, избранных в состав профсоюзных органов, допускается, помимо соблюдения общего порядка увольнения, лишь с предварительного согласия выборного профсоюзного органа, членами которого они являются, а руководителей профсоюзных органов и их заместителей - с согласия вышестоящего профсоюзного органа за исключением случая, предусмотренного пунктом 5 части 1 статьи 81 ТК РФ.

9.3.3. Члены выборных профсоюзных органов, уполномоченные Профсоюза по охране труда и социальному страхованию, внештатные правовые инспекторы

труда, представители профсоюзной организации в создаваемых в Организации совместных с Работодателем комиссиях, в том числе тарификационных и аттестационных, освобождаются от основной работы с сохранением среднего заработка для выполнения общественных обязанностей в интересах коллективов и на время краткосрочной профсоюзной учебы.

9.3.4. Члены выборных органов Профсоюза, не освобожденные от основной работы, на время участия в работе съездов, конференций, пленумов, президиумов, собраний, созываемых Профсоюзом, освобождаются от производственной работы с сохранением средней заработной платы, исчисляемом в порядке, установленном действующим законодательством.

9.4. Увольнение по инициативе администрации лиц, избравшихся в состав профсоюзных органов и не освобожденных от основной работы, не допускается в течение двух лет после окончания выборных полномочий, кроме случаев полной ликвидации Организации или совершения работником виновных действий, за которое законом предусмотрена возможность увольнения.

9.5. Работодатель и Профком совместно ходатайствуют о присвоении почетных званий и награждении ведомственными знаками отличия выборных профсоюзных работников.

9.6. Работа на выборной должности председателя профсоюзной организации и в составе выборного профсоюзного органа признается значимой для деятельности Организации и принимается во внимание при поощрении работников и их аттестации.

10. Обязательства Профкома.

10.1. Способствует реализации настоящего Коллективного договора, снижению социальной напряженности в трудовом коллективе, укреплению трудовой дисциплины, строит свои взаимоотношения с Работодателем на принципах социального партнерства; разъясняет работникам положения коллективного договора.

10.2. Представляет, выражает и защищает правовые, экономические и профессиональные интересы работников Организации – членов Профсоюза.

Представляет во взаимоотношениях с Работодателем интересы работников, не являющихся членами Профсоюза в случае, если они уполномочили Профком представлять их интересы и перечисляют ежемесячно денежные средства из заработной платы на счета профсоюзной организации.

10.3. В соответствии с трудовым законодательством осуществляет контроль за выполнением Работодателем норм трудового права.

10.4. Выступает инициатором начала переговоров по заключению коллективного договора на новый срок за три месяца до окончания срока его действия.

10.5. Оказывает членам Профсоюза помощь в вопросах применения

трудового законодательства, разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров.

10.6. Содействует предотвращению в Организации коллективных трудовых споров при выполнении обязательств, включенных в настоящий Коллективный договор.

10.7. Осуществляет контроль за правильностью расходования фонда оплаты труда, фонда стимулирования, экономии заработной платы, внебюджетных средств и др.

10.8. Осуществляет контроль за правильностью ведения и хранения трудовых книжек работников, за своевременностью внесения в них записей, в том числе при присвоении квалификационных категорий по результатам аттестации работников.

10.9. Направляет учредителю Организации заявления о нарушении руководителем Организации, его заместителями законов и иных нормативных актов о труде, условий Коллективного договора, соглашений с требованием о применении мер дисциплинарного взыскания.

10.10. Осуществляет совместно с комиссией по социальному страхованию контроль за своевременным назначением и выплатой работникам пособий по обязательному социальному страхованию.

10.11. Участвует совместно с выборным органом территориальной организации профсоюза в организации летнего оздоровления детей работников Организации.

10.12. Осуществляет контроль за правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплатой.

10.13. Совместно с Работодателем обеспечивает регистрацию работников в системе персонифицированного учета в системе государственного пенсионного страхования и контролируют перечисление страховых взносов в Пенсионный фонд РФ.

10.14. Организует культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу в Организации.

10.15. Оказывать материальную помощь работникам-членам профсоюза из средств профсоюзного бюджета.

11. Заключительные положения.

11.1. Настоящий Коллективный договор вступает в силу с момента подписания и действует в течение 3 лет.

11.2. Настоящий Коллективный договор может быть продлен, изменен, дополнен, аннулирован только по взаимной договоренности Сторон.

11.3. Стороны обязуются обсудить вопрос о продлении срока действия или о принятии нового Коллективного договора не позднее, чем за 3 месяца до

окончания действия настоящего.

11.4. Коллективный договор заключен в двух экземплярах, каждый из которых имеет одинаковую силу.